La déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

Description

La DPAE, déclaration préalable à l'embauche, est une étape obligatoire en France avant d'embaucher un salarié. Elle permet à l'employeur d'informer les organismes sociaux de l'arrivée du nouvel employé et facilite la gestion administrative de l'emploi.

Ainsi, c'est une démarche importante pour garantir les droits sociaux du salarié.

Modèle de contrats de travail

Qu'est-ce qu'une DPAE ?

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) est une **formalité administrative obligatoire** en France **pour tout employeur souhaitant embaucher un salarié.**

La déclaration préalable à l'embauche d'un salarié étranger ou d'un salarié français est une formalité obligatoire rappelée à l'article L1221-10 du code du travail.

Elle consiste à informer les organismes sociaux de l'embauche d'un nouveau collaborateur avant le début effectif du contrat de travail.

La DPAE contient des informations essentielles telles que :

- L'identité du salarié : nom, prénom, date et lieu de naissance, numéro de sécurité sociale ;
- Les informations sur l'employeur : raison sociale ou nom de l'employeur, code APE, adresse, numéro SIRET, numéro de téléphone, etc. ;
- La nature du contrat : CDD, CDI, etc. ;
- La date de début d'activité, etc.

A noter: la DPAE a pris la place du formulaire de déclaration d'immatriculation d'un travailleur.

A quoi sert la DPAE ?

La DPAE a son importance dans le processus d'embauche en France.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Son objectif principal est de **simplifier la gestion administrative des nouveaux salariés** en transmettant rapidement des informations essentielles aux organismes sociaux dès le début du contrat de travail.

Les informations présentes dans la DPAE permettent d'assurer une gestion administrative efficace de l'emploi, facilitant le suivi des droits sociaux du salarié.

En ce qui concerne les droits sociaux, la DPAE **facilite l'affiliation du salarié aux différentes caisses de sécurité sociale**, garantissant ainsi la mise en place immédiate des couvertures sociales obligatoires, comme par exemple :

- L'assurance maladie (en cas d'accident du travail en CDD) ;
- L'assurance chômage ;
- La retraite.

De plus, la DPAE **donne des informations importantes aux organismes qui font des statistiques sur l'emploi**.

Cela aide à savoir comment le marché du travail évolue, et ces données peuvent influencer les décisions pour les règles publiques.

Enfin, la DPAE **joue un rôle de contrôle en permettant aux autorités de vérifier la conformité des embauches avec la législation en vigueur.**

A noter: elle contribue ainsi à la lutte contre le travail illégal et assure le respect des normes du marché du travail.

Quels sont les cas d'embauche qui nécessitent une DPAE ?

La DPAE **doit être réalisée avant l'embauche effective d'un salarié**.

Zoom : la rédaction d'un contrat de travail peut s'avérer complexe pour des particuliers ne disposant pas de connaissances juridiques. C'est pourquoi, LegalPlace met à votre disposition un modèle de contrat de travail. Celui-ci contient toutes les mentions obligatoires nécessaires et s'adapte facilement à votre situation grâce à un questionnaire personnalisé à remplir en ligne.

Elle **concerne tous les types de contrats de travai**l, que ce soit :

© 2023 LEGALPLACE SAS

- Un contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- Un contrat à durée déterminée (CDD), quelle que soit la durée du CDD ;
- Un contrat d'apprentissage ;
- Un contrat de professionnalisation, etc.

Bon à savoir : la DPAE s'applique même dans le cas d'une embauche à temps partiel ou d'une période d'essai. Elle est également obligatoire pour les emplois saisonniers.

Quelles sont les dispenses de DPAE et les déclarations spécifiques ?

La DPAE est obligatoire dans la plupart des cas d'embauche, mais il existe des situations où certaines dispenses ou déclarations spécifiques s'appliquent.

Les cas de dispenses de DPAE

Il y a plusieurs situations où la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) est dispensée, à savoir :

- Les stages, car les stagiaires ne sont pas considérés comme des salariés : il suffit d'inclure les informations sur les stagiaires dans le registre unique du personnel ;
- Le bénévolat n'est pas soumis à la déclaration préalable d'embauche : ne sont pas tenues de déclarer leurs bénévoles, à condition qu'aucune rémunération ni lien de subordination salariale ne soit impliqué ;
- L'emploi d'une personne en service civique :le contrat de collaboration dans le cadre du service civique n'est pas réglementé par le Code du travail.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Les déclarations spécifiques

Il existe **deux cas de dispenses avec des déclarations spécifiques**, à savoir ;

- Pour les contrats de travail d'assistantes maternelles, les démarches se font via le centre Pajemploi ;
- Pour les entreprises de travail temporaire (ETT) et les groupements d'employeurs : les ETT doivent faire une DPAE pour le personnel permanent et intérimaire. Mais, les entreprises utilisatrices n'ont pas à faire de DPAE pour le personnel intérimaire, mais doivent déclarer chaque mission.

A noter: les groupements d'employeurs doivent également effectuer une DPAE.

Quelles sont les démarches automatiques liées à la DPAE ?

© 2023 LEGALPLACE SAS

Dans la pratique, la DPAE simplifie les choses **en combinant six démarches distinctes**, allant de la visite médicale de prévention préalable à l'embauche d'un salarié à l'inscription en tant qu'employeur auprès de France travail (anciennement Pôle emploi).

Par le biais d'une unique formalité centralisée, l'employeur accomplit toutes les obligations légales liées à la signature obligatoire d'un contrat de travail, que ce soit un CDI ou un CDD.

En la réalisant, vous automatisez les étapes suivantes :

- La déclaration de la première embauche dans un établissement ;
- La demande d'immatriculation d'un salarié au régime général de la Sécurité sociale (à la CPAM) ;
- La demande d'immatriculation de l'employeur au régime général de la Sécurité sociale et au régime d'assurance chômage en cas d'embauche d'un premier salarié ;
- La demande d'adhésion de l'employeur à un service de santé au travail ;
- La demande d'examen médical d'embauche du salarié en vue de la visite médicale obligatoire ;
- L'établissement d'une liste des salariés embauchés pour anticiper la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Qui fait la DPAE ?

Il **revient à l'employeur d'effectuer la DPAE.**

Attention : en cas de première embauche et si la signature du contrat de travail n'a pas lieu, il est impératif de contacter rapidement l'Urssaf pour annuler la DPAE et interrompre la création de votre compte employeur.

A qui dois-je déclarer mes salariés ?

Vous devez envoyer votre déclaration à l'Urssaf compétente pour l'établissement où l'embauche a lieu.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Vous devez effectuer la DPAE avant que le salarié commence à travailler pour vous. Cela veut dire que la démarche doit être initiée avant le premier jour d'activité du nouvel employé.

Il est nécessaire de respecter un **délai de 8 jours avant la date prévue pour l'embauche.**

Attention : si vous déclarez et payez vos cotisations à une seule Urssaf en utilisant le dispositif de versement en lieu unique (VLU), assurez-vous d'effectuer votre Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) auprès de l'Urssaf du lieu de travail du salarié nouvellement embauché (qui peut différer de l'Urssaf VLU).

Comment remplir ma DPAE ?

Effectuer une Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) **implique de compléter un formulaire spécifique** qui requiert les informations obligatoires suivantes :

Les informations sur l'employeur à compléter sont les suivantes :

- La raison sociale ou le nom de l'employeur ;
- Le code APE ;
- L'adresse de l'établissement ;
- Le numéro SIRET ;
- Le numéro du service de santé au travail si l'employeur est affilié au régime général de la Sécurité sociale ;
- Le numéro de téléphone.

Ensuite, concernant les informations sur le salarié, doivent être renseignés :

- Le nom, prénom ;
- Le sexe ;
- La date et le lieu de naissance ;
- Le numéro de Sécurité sociale.

Enfin, concernant les informations sur le contrat, l'employeur doit être en mesure d'indiquer :

- La nature du contrat (CDD, CDI, contrat de travail temporaire).
- La date et heure d'embauche.
- La durée de la période d'essai pour un CDI ou la période d'essai pour un CDD.

© 2023 LEGALPLACE SAS

- Le service de santé au travail.

Un modèle de DPAE est disponible sur le site du ministère du Travail (formulaire cerfa 14738*01).

Comment transmettre ma DPAE ?

En principe, **la DPAE se fait en ligne** sur net-entreprises.fr que ce soit par le **remplissage du formulaire ou le dépôt d'un fichier issu de votre logiciel.**

Les entreprises ayant effectué plus de 50 déclarations d'embauche l'année précédente doivent impérativement opter pour la dématérialisation de leurs DPAE.

Attention : le non-respect de cette obligation peut entraîner une pénalité équivalente à 0,5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Il est également possible d'utiliser le chèque emploi associatif qui est un dispositif similaire pour les associations loi 1901.

Une version papier (Cerfa 14738*01) peut être envoyée à l'URSSAF, et l'employeur doit fournir une copie au salarié.

A noter: pour une première embauche, utilisez urssaf.fr afin de créer votre compte employeur.

Quelles sont les sanctions applicables en cas d'absence de DPAE ?

Le non-respect de l'obligation de DPAE **peut entraîner diverses sanctions** :

- Des sanctions civiles impliquant la régularisation de votre situation auprès de l'Urssaf, notamment le paiement des cotisations sociales dues ;
- Des sanctions administratives, sous forme d'une peine d'amende correspondant à 300 fois le taux horaire minimum garanti ;
- Des sanctions pénales pour travail dissimulé peuvent être appliquées, avec des amendes allant jusqu'à 45 000 € et des peines d'emprisonnement jusqu'à 3 ans pour les personnes physiques, et des amendes jusqu'à 225 000 € et un placement sous surveillance judiciaire pour les personnes morales.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Voici un tableau récapitulatif des différentes sanctions applicables.

Types de sanction	Sanction applicable
Sanctions civiles	– Régularisation de la situation auprès de l'Urssaf ; – Paiement des cotisations sociales dues
Sanctions administratives	– Peine d'amende équivalant à 300 fois le horaire minimum garanti.
Sanctions pénales (travail dissimulé)	– Personne physique : amende jusqu'à 4 € et/ou peine d'emprisonnement jusqu'à 3 – Personne morale : amende jusqu'à 225 et placement sous surveillance judiciaire.

FAQ

La DPAE remplace-t-elle d'autres formalités ?

La DPAE ne remplace pas d'autres formalités telles que la déclaration d'embauche Pôle Emploi. Elle est complémentaire et doit être effectuée en plus des autres démarches obligatoires.

Quelle est la durée de validité de la DPAE ?

La DPAE est valable pendant 3 ans pour un même salarié. Si le contrat de travail prend fin et qu'un nouvel embauche intervient ultérieurement, une nouvelle DPAE doit être effectuée.

Peut-on effectuer une DPAE pour un contrat court ou temporaire ?

Oui, la DPAE doit être réalisée même pour les contrats de travail de courte durée ou

© 2023 LEGALPLACE SAS

temporaires. Elle concerne tous les types de contrats, qu'ils soient à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI).

© 2023 LEGALPLACE SAS